

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. PRIMA KOMPONEN INDONESIA

Sandi Puji Juliandika¹, Hira Maulida²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ sandipujijuli123@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02450@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of occupational safety and health (K3) and work discipline on employee performance in the production division of PT Prima Components Indonesia. The research method used in this research is a quantitative method. The population in this study were all employees of the production division of PT Prima Component Indonesia as many as 104 people. The sample used was the Slovin sample so there were 83 people. The data analysis method uses simple linear regression, multiple, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results of this research show that: (1) There is a positive and significant influence between Occupational Safety and Health (K3) (X1) on Performance (Y) in the Production Division of PT Prima Componenten Indonesia, this can be proven from the tcount value of 3.330 > ttable 1.989 with a significance level of 0.000 < 0.05. (2) There is a positive and significant influence between Work Discipline (X2) on Performance (Y) in the Production Division of PT Prima Componenten Indonesia, this can be proven from the tcount value of 7.556 > ttable 1.989 with a significance level of 0.000 < 0.05. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between Occupational Safety and Health (K3) (X1) and Work Discipline (X2) on Performance (Y) in the Production Division of PT PrimaComponenten Indonesia, this can be proven by obtaining a fcount value of 29,752 > ftable 3.11 with a significance level of 0.000 < 0.05. This research confirms the existence of a positive and significant influence between Occupational Safety and Health (K3), Work Discipline and Employee Performance in the Production Division of PT Prima Componenten Indonesia, which means Ho3 is rejected and Ha3 is accepted.

Keywords: Occupational Safety and Health (K3), Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi PT Prima Komponen Indonesia sebanyak 104 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel Slovin sehingga menjadi 83 orang. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana, berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) terhadap Kinerja (Y) pada Divisi Produksi PT. Prima Komponen Indonesia, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 3,330 > t_{tabel} 1,989$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 7,556 > t_{tabel}$

1,989 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia, hal ini dapat dibuktikan dari diperolehnya nilai $f_{hitung} 29,752 > f_{tabel} 3,11$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Penelitian ini menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia, yang berarti H_0 ditolak H_a diterima

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0, setiap negara meningkatkan perekonomiannya melalui kegiatan industri dengan mengolah sumber daya alam yang ada di negaranya. Perusahaan industri merupakan salah satu yang berpengaruh besar terhadap perkembangan perekonomian di Indonesia sehingga persaingan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan harus mampu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerjanya termasuk lebih mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Hal ini dilakukan agar dapat bersaing dengan negara lain dan untuk memajukan perekonomian negara. Fenomena global yang semakin menonjol adalah meningkatnya kesadaran terhadap pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta pentingnya memiliki tenaga kerja yang disiplin dan produktif. Fenomena tersebut membawa dampak terhadap persaingan antar perusahaan, di mana setiap perusahaan diharapkan untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia agar dapat tetap bersaing di pasar internasional.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak dan aset terpenting bagi perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, tekun dan disiplin adalah kunci perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut agar karyawan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga mereka mampu mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam beradaptasi dengan kondisi ini, PT Prima Komponen Indonesia semakin meningkatkan kesadaran untuk itu, banyak perusahaan mulai memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan K3 dan kedisiplinan sebagai bagian dari strategi untuk menjaga kualitas dan kinerja karyawan, serta menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi yang tidak mampu mengelola risiko terkait K3 dan disiplin kerja dengan baik, berpotensi menghadapi kerugian besar baik dalam hal biaya, waktu, maupun reputasi.

Kinerja karyawan merupakan rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja karyawan penting dalam menentukan keefektifan kinerja sebuah organisasi. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan akan menghasilkan kuantitas dan kualitas yang diharapkan sebuah organisasi. Pentingnya unsur manusia dalam organisasi adalah sebagai penggerak utama suatu organisasi dan sumber daya manusia dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia harus didukung dengan kepribadian yang baik dari karyawan sebagai pendukung kerja agar tercipta suasana kelompok kerja yang dinamis dan menjalankan tugas dengan baik

Kinerja karyawan PT Prima Komponen Indonesia merupakan faktor krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya dilihat dari sisi kuantitas produksi, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang mempengaruhi kepuasan pelanggan dan kelangsungan perusahaan. Permasalahan tentang kinerja karyawan merupakan permasalahan yang patut menjadi perhatian perusahaan, mengingat kinerja berpotensi berpengaruh terhadap kualitas maupun kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Oleh karena itu, memiliki karyawan yang berkualitas sangatlah penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan selanjutnya dapat mengembangkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT Prima Komponen Indonesia, sebuah perusahaan yang telah memproduksi komponen, bagian dan aksesoris otomotif. Oleh karena itu, kinerja yang tinggi tentunya diperlukan agar mampu lebih mengembangkan kinerja pekerja dalam perusahaan, karena dengan adanya tingkat tanggung jawab yang tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai. Berikut adalah data kinerja karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia:

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi	Jumlah Produksi PerKaryawan	Tingkat Kehadiran	Tingkat Kecelakaan Kerja	Kualitas (Persentase produk tidak cacat)
2021	91	\$40.000	9.230	78%	13,2%	78%
2022	95	\$50.000	8.947	75%	14,5%	83%
2023	104	\$70.000	8.365	80%	16,9%	86%

Sumber: Data Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia

Berdasarkan data kinerja karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia dari tahun 2020 hingga 2023, dapat disimpulkan bahwa meskipun jumlah produksi mengalami peningkatan setiap tahun, per karyawan justru mengalami penurunan. Pada tahun 2021, jumlah produksi per karyawan mencapai angka tertinggi, namun menurun pada tahun 2022, dan kembali turun tahun 2023. Penurunan ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan bertambah, hasil yang dihasilkan per karyawan semakin berkurang. Di sisi lain, tingkat kehadiran karyawan menunjukkan tren positif dengan meningkatnya pada tahun 2023, meskipun sempat

turun di tahun 2022. Sementara itu, tingkat kecelakaan kerja justru mengalami peningkatan setiap tahunnya, yang menandakan perlunya perhatian lebih pada aspek keselamatan kerja. Adapun kualitas produk mengalami peningkatan yang konsisten, yang menunjukkan adanya perbaikan dalam pengendalian kualitas meskipun jumlah produksi per karyawan menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun hasil produksi semakin baik, efisiensi kerja dan keselamatan perlu diperhatikan lebih serius untuk menjaga keseimbangan antara kuantitas, kualitas, dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, PT Prima Komponen Indonesia perlu fokus pada peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan meningkatkan disiplin karyawan untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing yang lebih baik di masa depan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang tidak akan terlepas dari sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya sangat penting bagi pekerja namun keselamatan dan kesehatan kerja menentukan produktivitas suatu pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang berdampak positif terhadap pekerjaan. Maka dari itu, keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya suatu kewajiban yang harus di perhatikan oleh para pekerja, akan tetapi suatu kebutuhan yang harus di penuhi oleh sistem pekerjaannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki dampak langsung terhadap lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Ketika karyawan merasa aman dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, mereka akan lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, jika kondisi K3 tidak dijaga dengan baik, dapat menyebabkan kecelakaan atau gangguan kesehatan yang mengganggu proses produksi dan mengurangi semangat serta kinerja karyawan PT Prima Komponen Indonesia. Dengan kata lain keselamatan dan kesehatan kerja bukan suatu kewajiban melainkan suatu kebutuhan bagi para pekerja dan bagi bentuk kegiatan pekerjaan PT Prima Komponen Indonesia, yang merupakan perusahaan dengan aktivitas padat karya, penting untuk memastikan penerapan standar K3 yang optimal di semua lini produksi guna menghindari potensi risiko yang dapat mengganggu kelancaran operasional

perusahaan

Tabel 1.2 Data Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berdasarkan Tingkat Kecelakaan Kerja

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi	Tingkat Kecelakaan Kerja
1.	2021	91	840.000	13,2%
2.	2022	95	850.000	14,5%
3.	2023	104	870.000	16,9%

Sumber: Data K3 Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia Berdasarkan Tingkat Kecelakaan Kerja.

Berdasarkan data pada tabel 1.2 mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilihat dari tingkat kecelakaan kerja, dapat disimpulkan bahwa meskipun jumlah karyawan dan produksi perusahaan mengalami peningkatan setiap tahunnya, tingkat kecelakaan kerja justru mengalami kenaikan yang signifikan. Pada tahun 2022, dan kembali naik menjadi pada tahun 2023. Peningkatan ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan berhasil meningkatkan jumlah produksi dan karyawan, aspek keselamatan kerja masih menjadi tantangan besar yang perlu perhatian serius. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam prosedur keselamatan dan pengawasan yang lebih ketat untuk menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman bagi karyawan

Tabel 1.3 Presentase Hasil Pra Survey Dengan Pernyataan Pada Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) PT Prima Komponen Indonesia

No	Daftar Pernyataan Pada Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Jumlah Responden	Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan tidak mengetahui prosedur K3 yang berlaku di perusahaan	52	41	78,8%	11	21,2%
2	Karyawan merasa bahwa lingkungan kerja karyawan masih berisiko	52	33	63,5%	19	36,4%
3	Karyawan merasa manajemen kurang mendukung penerapan K3	52	30	75%	13	25%
4	Karyawan pernah melihat pelanggaran prosedur K3	52	29	55,8%	23	44,2%
5	Karyawan merasa perlu adanya perbaikan signifikan dalam K3 di perusahaan	52	34	65,3%	18	34,7%
6	Karyawan merasa risiko di tempat kerja masih tinggi	52	35	67,3%	17	32,7%
7	Karyawan bersedia memberikan masukan untuk meningkatkan K3 di perusahaan	52	21	40,4%	31	59,6%
8	Karyawan merasa masih banyak sesama karyawan yang menyepelekan K3	52	37	71,1%	15	28,9%
9	Karyawan tidak mengetahui prosedur K3 yang berlaku di perusahaan	52	10	19,2%	42	80,8%
10	Karyawan merasa bahwa alat pelindung diri (APD) yang disediakan kurang memadai	52	38	73,1%	14	26,9%
11	Karyawan merasa semua prosedur K3 sudah dipatuhi	52	30	57,6%	22	42,4%
12	Karyawan merasa dukungan manajemen terhadap K3 sangat kuat	52	33	63,5%	19	36,5%

Sumber : Data Prasurvey Yang Diolah peneliti tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT Prima Komponen Indonesia dapat disimpulkan bahwasannya, sebagian besar karyawan

menunjukkan adanya kekhawatiran terkait penerapan K3. karyawan menyatakan bahwa mereka tidak mengetahui prosedur K3 yang berlaku di perusahaan, yang menunjukkan kurangnya pemahaman tentang kebijakan keselamatan. Selain itu, karyawan merasa bahwa lingkungan kerja masih berisiko dan merasa bahwa risiko di tempat kerja masih tinggi, yang menandakan perlunya perhatian lebih terhadap keselamatan di lingkungan kerja. Meskipun demikian, sebagian besar karyawan merasa bahwa manajemen mendukung penerapan K3, namun masih ada karyawan yang pernah melihat pelanggaran prosedur K3, yang menandakan bahwa implementasi prosedur keselamatan masih perlu diperbaiki. Karyawan juga merasa perlu adanya perbaikan signifikan dalam K3, dengan mendukung perbaikan tersebut. Selain itu, meskipun sebagian besar karyawan merasa bahwa alat pelindung diri (APD) yang disediakan kurang memadai, mereka bersedia memberikan masukan untuk meningkatkan K3 di perusahaan. Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa area yang menunjukkan kesadaran terhadap pentingnya K3, masih banyak ruang untuk perbaikan dalam penerapan prosedur dan penyediaan fasilitas yang memadai untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih baik di perusahaan.

Selain itu, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, yang berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar yang diinginkan. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin dapat menyebabkan penurunan produktivitas, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, dan potensi kesalahan dalam proses produksi yang dapat memengaruhi kualitas output perusahaan

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan PT Prima Komponen Indonesia Divisi
Produksi Tahun 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Kehadiran (%)	Cuti (%)	Izin (%)	Sakit (%)	Absen (%)
2021	91	365	78%	8%	6%	5%	3%
2022	95	365	75%	9%	7%	6%	3%
2023	104	365	80%	10%	5%	3%	2%

Sumber: Data Absensi Karyawan PT Prima Komponen Indonesia

Berdasarkan tabel 1.4 diatas data absensi karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia dari tahun 2021 hingga 2023, dapat disimpulkan bahwa perusahaan mengalami ketidakstabilan dalam tingkat kehadiran karyawan, persentase cuti mengalami peningkatan pada tahun 2023, yang menunjukkan bahwa karyawan memerlukan waktu istirahat yang lebih banyak. Di sisi lain, tingkat izin menunjukkan penurunan di tahun 2023, sementara tingkat absensi tanpa izin atau absen sedikit menurun pada tahun 2023. Hal ini menandakan bahwa masih ada tantangan dalam kedisiplinan karyawan yang perlu diperbaiki. Secara keseluruhan, meskipun tingkat kehadiran yang baik menunjukkan adanya perbaikan, perusahaan perlu terus memperkuat pengelolaan absensi dan disiplin kerja guna memastikan produktivitas yang optimal dan mengurangi absensi tanpa izin

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan maju mundurnya perusahaan atau organisasi tersebut. Banyak batasan yang diberikan pada pakar mengenai istilah kinerja semua punya definisi yang berbeda. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam bekerja dapat di evaluasi dari tindakan dan perilaku yang diperhatikan, sedangkan yang lain mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

Robbins & Judge (2023:6) "*Employee performance as a result achieved by individuals in an organization related to the achievement of the organization's goals. This performance is measured based on the ability, effort, and opportunity given to employees to demonstrate their performance in work*"

Menurut Mangkunegara (2023:8) "kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu periode tertentu, yang berhubungan dengan kemampuan, keterampilan, dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas".

Menurut Sondang P. Siagian (2023:12) "mengartikan kinerja karyawan sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi. Kinerja ini merupakan gambaran dari seberapa besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan diukur dengan cara membandingkan antara hasil yang dicapai dengan target yang diharapkan".

Menurut Nurkamal (2022:12) "Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pekerja, dengan tujuan untuk mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja". Nurkamal menekankan pentingnya penerapan kebijakan, prosedur, dan sistem pengendalian risiko untuk memastikan bahwa kondisi kerja tidak membahayakan keselamatan dan kesehatan pekerja.

Menurut Sutrisno (2024:8) "Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau K3 adalah proses yang melibatkan penerapan kebijakan, prosedur, serta langkah-langkah pencegahan untuk mengurangi risiko yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan para pekerja".

Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka penulis memberi kesimpulan bahwasannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat, serta untuk meminimalkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan

Menurut Robbins & Judge (2023:45) "work discipline is behavior that reflects compliance with agreed company rules and policies".

Sondang P. Siagian (2023:10) "mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kemauan untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi".

Mangkunegara (2024:15) "menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan individu terhadap peraturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin juga berarti memiliki kesediaan untuk berperilaku sesuai

dengan aturan, bahkan tanpa pengawasan langsung dari atasan”.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kesimpulan dari disiplin kerja adalah sebuah kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020) berpendapat ”valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2020:160) berpendapat ”model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

independen. Menurut Ghazali (2020), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

c. Analisis Regresi Linier

Persamaan regresi linier sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas (X) dengan satu variabel tak bebas (Y), yang biasanya digambarkan dengan garis lurus,

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama a

d. Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuatkah hubungan antar variabel yang lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

f. Uji Hepotesis

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel

(X) apakah variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y).

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No	Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Karyawan merasa jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sangat membantu karyawan.	0,531	0,215	Valid
2	Program jaminan kesehatan yang disediakan membuat karyawan merasa diperhatikan.	0,565	0,215	Valid
3	Dengan adanya program peneliharaan kesehatan, karyawan merasa lebih bertanggung jawab terhadap kesehatan diri sendiri dan rekan kerja.	0,639	0,215	Valid
4	Karyawan merasa sangat diuntungkan dengan adanya pemeliharaan kesehatan yang teratur.	0,647	0,215	Valid
5	Karyawan merasa dengan mengikuti peraturan K3 yang ada di perusahaan dapat membuat lebih aman dan terhindar dari risiko kecelakaan.	0,580	0,215	Valid
6	Dengan adanya pelatihan dan sosialisasi terkait peraturan kesehatan, karyawan merasa lebih memahami pentingnya menjaga keselamatan di tempat kerja.	0,686	0,215	Valid
7	Karyawan merasa dengan adanya fasilitas medis yang baik di perusahaan dapat membuat karyawan tidak perlu khawatir saat bekerja.	0,677	0,215	Valid
8	Policy kesehatan yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa aman dan nyaman.	0,706	0,215	Valid
9	Karyawan merasa lebih terlindungi saat menggunakan APD yang disediakan perusahaan.	0,695	0,215	Valid
10	Dengan memakai APD yang sesuai, karyawan merasa turut berkontribusi menjaga keselamatan diri dan rekan kerja di tempat kerja.	0,560	0,215	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss versi 25

Berdasarkan Hasil uji ini dapat dilihat dari tabel 4.9. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,215). Dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dengan indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah valid. Dengan demikian, tidak ada butir pernyataan yang dihapus dalam model pengujian secara keseluruhan

Tabel 4.10 Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Karyawan merasa bahwa kehadiran tepat waktu setiap hari mencerminkan komitmen saya terhadap pekerjaan.	0,586	0,215	Valid
2	Ketepatan karyawan yang konsisten di tempat kerja memberi dampak positif bagi rekan kerja.	0,434	0,215	Valid
3	Dengan mematuhi setiap peraturan yang berlaku, karyawan merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja.	0,440	0,215	Valid
4	Ketepatan karyawan pada peraturan kerja mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dan rekan kerja.	0,603	0,215	Valid
5	Karyawan selalu berusaha untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,606	0,215	Valid
6	Mematuhi standar kerja yang ada membantu karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.	0,517	0,215	Valid
7	Karyawan selalu waspada terhadap situasi di sekitar, baik dalam hal keselamatan kerja maupun dalam menjaga kualitas.	0,515	0,215	Valid
8	Dengan menjaga kewaspadaan yang tinggi, karyawan dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencegah risiko.	0,590	0,215	Valid
9	Karyawan selalu memastikan bahwa tugas yang diberikan diselesaikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan.	0,636	0,215	Valid
10	Karyawan merasa bahwa dengan bertanggung jawab dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal bagi tim.	0,547	0,215	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss versi 25

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai pada $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,215), demikianlah semua pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan valid. Oleh karena itu kuesioner yang digunakan peneliti pantas dianalisa sebagai bahan analisa

Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja

No	Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Karyawan selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.	0,610	0,215	Valid
2	Kualitas pekerjaan karyawan selalu memuaskan atasan dan rekan kerja.	0,598	0,215	Valid
3	Karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,730	0,215	Valid
4	Karyawan merasa Kualitas kerja cukup tinggi karena selalu mengatur waktu dan prioritas dengan baik untuk menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang efisien.	0,662	0,215	Valid
5	Karyawan merasa lebih dihargai dan dianggap profesional ketika pekerjaan selalu selesai tepat waktu.	0,561	0,215	Valid
6	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan perusahaan.	0,622	0,215	Valid
7	Karyawan selalu berusaha untuk bekerja secara efektif dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal.	0,447	0,215	Valid
8	Dalam setiap pekerjaan, karyawan selalu fokus untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efisien.	0,613	0,215	Valid
9	Karyawan selalu mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan mandiri.	0,606	0,215	Valid
10	Karyawan merasa lebih percaya diri ketika dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.	0,548	0,215	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss versi 25

Dari apa yang terlihat pada tabel 4.11 pada variabel Kinerja didapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,215), maka semua hal pada item kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner

yang sudah dilakukan peneliti dapat diolah sebagai bahan penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	STANDARD CRONBACH	KETERANGAN
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,837	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,739	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,802	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss versi 25

Menurut hasil uji ini, masing masing variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin kerja dan kinerja Karyawan ada nilai Cronbach alpha > 0,60. Oleh karena itu, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel dinyatakan reliabel, yang artinya bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan untuk penelitian yang akan datang

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

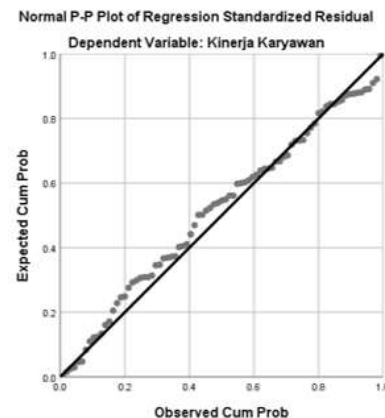
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.61725017
	Std.	
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss versi 25

Pada hasil pengujian uji normalitas diatas menunjukkan bahwa, nilai signifikan $0,200 > 0,05$, kemudian dapat dikatakan bahwa populasi yang dimaksud berdistribusi secara normal.

Uji normalitas telah dikerjakan dengan dipergunakannya grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat diketahui dengan mengamati titik penyebaran apakah mengikuti garis miring atau diagonal, dan ini berdasarkan pada hasil diagram penyebaran yang ditangani oleh garis miring tersebut. Peneliti mengaplikasikan SPSS 25 seperti yang ada gambar dibawah ini



Gambar 4.2 Uji Normalitas Data P-P Plot

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss versi 25

Pada gambar 4.2 diatas, cenderung terlihat bahwa diagram probability plot menunjukkan bahwa pengujian tersebut normal. Hal ini bisa terlihat dari titik penyebarannya yang mengikuti garis diagonal. Dengan itu, dapat diasumsikan bahwa model regresi yang memanfaatkan probability plot telah memenuhi syarat uji asumsi klasik

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error		Tolerance	VIF	
3(a) Constant	7.907	4.893		1.760	.082	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	106	078	.129	1.352	.180	.863
Disiplin Kerja	109	108	.597	6.555	.000	.863

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Referensi : Data diolah peneliti menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolineritas ini jelas bahwa nilai pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja sebesar $0,863 < 1$ dan nilai VIF pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja $1,159 < 10$, dengan demikian cenderung diasumsikan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja tidak ada gejala multikolineritas

3) Uji Heteroskedastisitas

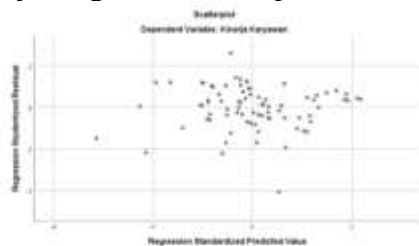
Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	7.532	2.862			2.632	.010
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	-.055	.050	-.131		-1.107	.272
Disiplin Kerja	-.060	.069	-.103		-.874	.385

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.15 diatas menggunakan glejser test model, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diperoleh nilai probality signifikan sebesar 0,272 dan Disiplin Kerja diperoleh nilai probality signifikan sebesar 0,385 Dimana nilai signifikan keduanya > 0,05. Dengan demikian pada data ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan dalam penelitian



Gambar 4.3 Pengujian Menggunakan Scatterplot
Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan gambar 4.3, pengujian heteroskedastisitas grafik diatas tidak menghasilkan pola penyebaran yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak dipakai karena tidak terjadi gangguan heteroskesitas

4) Uji Regresi

Tabel 4.16 Regresi Sederhana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	29.589	3.746			7.899	.000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.296	.090	.544		3.300	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss 25

Nilai konstanta (a) 29,589 diatas menunjukkan bahwa Kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 29,589 pada saat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) sama sekali tidak berubah atau bernilai 0. Koefisien regresi nilai (b) adalah 0,296, yang berarti setiap satu satuan peningkatan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan meningkat kinerja Karyawan satuan 0,296. Jadi, persamaan liniernya adalah $Y = 29,589 + 0,296X_1$

Hasil terhadap pengujian pada regresi linier sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan didalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.17 Regresi Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	10.037	4.729			2.373	.020
Disiplin Kerja	.763	.101	.643		7.556	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Referensi : Data diolah peneliti menggunakan spss 25

Nilai konstanta (a) 10,037 diatas menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 10,037 pada saat Disiplin Kerja (X2) sama sekali tidak berubah atau bernilai 0. Koefisien regresi nilai (b) adalah 0,763, yang berarti setiap satu satuan peningkatan Disiplin Kerja akan meningkat kinerja satuan 0,763. Jadi, persamaan liniernya adalah $Y = 10,037 + 0,763X_2$.

Tabel 4.18 Analisis Regresi Berganda Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	7.907	4.493			1.760	.082
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.106	.078	.123		1.352	.180
Disiplin Kerja	.709	.108	.597		6.555	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Referensi : Data diolah peneliti menggunakan spss 25

Dari hasil pengamatan pada analisis regresi linier berganda diatas, diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 7,907 + 0,106X_1 + 0,709X_2$. Melihat hasil regresi linier diatas, dapat disimpulkan dibawah ini:

Nilai konstanta adalah 7,907, yang artinya jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja bernilai nol maka kinerja akan menjadi 7,907

Nilai regresi positif 0,106 (X1) menunjukkan bahwa Kinerja (Y) akan meningkat 0,106 satuan jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) meningkat 1 satuan variabel Disiplin Kerja (X2) tetap

Nilai Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,709, sehingga cenderung diuraikan bahwa jika sisa bagian tetap dan tidak ada penyesuaian pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), maka setiap 1 satuan perubahan pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) tersebut. Variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengalami penyesuaian Kinerja (Y) sebesar 0,709

5) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20 Uji Koefisien Korelasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Kinerja Karyawan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Pearson Correlation	1	.544**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	83	83

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Referensi : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Menurut data yang tersaji dalam tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa hubungan terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) adalah sebesar 0,544, yang berarti derajat hubungan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dengan Kinerja (Y) adalah cukup kuat

Tabel 4.21 Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Referensi : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Menurut data yang tersaji dalam tabel 4.21 di atas, cenderung terlihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,643, yang berarti derajat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) adalah kuat.

Tabel 4.22 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Disiplin Kerja
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Pearson Correlation	1	.470**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	83	83
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.544**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	83	83

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Referensi : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Menurut data yang tersaji dalam tabel diatas terlihat bahwa hasil analisis korelasi menyatakan hubungan yang signifikan antar Kinerja Karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja. Korelasi pearson antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja adalah 0,470 tingkat signifikan 0,000 yang berarti korelasi yang cukup positif dan signifikan antara kedua variabel. Yang berarti, Disiplin Kerja cenderung meningkat seiring dengan peningkatan tingkat Disiplin Kerja, begitupun sebaliknya. Korelasi antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja yaitu 0,544 dan Disiplin Kerja dengan Kinerja yaitu 0,643 dengan tingkat signifikan 0,000 menyatakan hubungan yang positif dan signifikan antar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja

Kesimpulannya adalah bahwa ada korelasi yang cukup kuat antara Kinerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Begitu Pula dengan Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dengan adanya analisis ini dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^a			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.544 ^a	.619	.108

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Referensi : Data diolah peneliti menggunakan spss 25

Dari tabel diatas dapat bahwa nilai pada R-Squared 0,619 yang menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi,

menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) berpengaruh 61,9% terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.24 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.406	3.681

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Referensi : Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Dari tabel diatas dapat bahwa nilai *R-Squared* 0,413 yang menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi, dengan itu menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh sebesar 41,3% terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.25 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.412	3.667

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Referensi : Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

berdasarkan tabel diatas dapat bahwa nilai *R-Squared* 0,427 yang menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi, menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh 42,7% terhadap Kinerja (Y).

7) Uji Hipotesis

Tabel 4.26 Uji t Parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
1 (Constant)	29.589	3.746		7.899
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.296	.090	.544	3.300

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Referensi : Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.26 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,330 > 1,989$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig}, 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Komponen Indonesia.

Tabel 4.27 Uji t Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
1 (Constant)	10.037	4.229		2.373
Disiplin Kerja	.763	.101	.643	7.556

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Referensi : Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan hasil pengujian yang dihasilkan pada tabel 4.27, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,556 > 1,989$). Bagian ini juga didukung oleh nilai $p < \text{Sig}, 0.05$ atau ($0.000 < 0.05$). Selanjutnya H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh yang cukup besar dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Prima Komponen Indonesia

Tabel 4.28

Uji F Hitung Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	798.035	2	399.017	29.752	.000 ^a
Residual	1072.929	80	13.412		
Total	1870.964	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Referensi : Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan uji yang dihasilkan pada tabel 4.28 diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($29,752 > 3,11$). Hal ini juga didukung oleh nilai $p\text{ harga} < \text{Sig}, 0.05$ atau ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT Prima Komponen Indonesia

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia”. Maka penulis menyimpulkannya berikut ini:

- Terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia, Hal ini juga ditunjukkan dengan hasil pengujian dimana nilai $t_{hitung} 3,330 > t_{tabel} 1,989$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa

- memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja pada Karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia Nilai konsisten (a) sebesar 10,037 menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja tidak bertambah maka Kinerja tetap bernilai 10,037. Hal ini juga ditunjukkan dengan hasil pengujian dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 7,556 > 1,989 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan adanya pengaruh Positif dan Signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia Hal ini ditunjukkan dibuktikan dengan uji hipotesis dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 29,752 > 3,11 dengan tingkat kepentingan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat positif dan signifikan secara simultan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Prima Komponen Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto. (2018). *Prosedur penelitian suatu pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- [2] Cendana, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan disiplin kerja*. Penerbit Aditama.
- [3] Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- [4] Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- [5] Ghozali, I. (2020). *Analisis multivariat terapan dengan program IBM SPSS (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hasibuan, M. S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- [7] Hayati, S. (2020). *Metodologi penelitian dalam pendidikan*. Penerbit Refika Aditama.
- [8] Heymann, H. P. (2023). *Occupational Health and Safety Management*. Berlin: Springer.
- [9] Koontz, H., & Weihrich, H. (2023). *Essentials of Management* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- [10] Mangkunegara, A. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [11] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2024). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- [12] Mulyadi, D. (2023). *Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Nurkamal, A. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Teori, Praktik, dan Implementasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [14] Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Widina Bhakti Persada Bandung
- [15] Pratama, A. (2023). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Unpam Press Pamulang.
- [16] Pratama, A. (2024). *Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia*. Unpam Press Pamulang.
- [17] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management: The Essentials* (9th ed.). Boston: Pearson Education.
- [18] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2023). *Management: The Essentials* (9th ed.). Boston: Pearson Education.
- [19] Rohre, L. P. (2023). *Occupational Safety and Health: A Practical Approach*. Boston: McGraw-Hill.
- [20] Santoso, Singgih. (2021). *Statistika untuk penelitian: Panduan praktis menggunakan SPSS*. Penerbit Andi.
- [21] Siagian, S. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [22] Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- [23] Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- [24] Suryadi, S. (2021). *Manajemen kinerja karyawan dalam organisasi*. Penerbit Gramedia.
- [25] Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana.
- [26] Ernawaty, Sistya, N. Rachma, and Alfian Budi Primanto. "Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt kino indonesia,

- tbk cabang prigen pasuruan." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 9.16 (2020).
- [27] Astuti, N. D., Djaelani, Abd. K., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Piala Tirta Lamongan. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(9), 47–61. .
- [28] Hadi, M. Sofyan, and Danny Ramdani. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iii Sukamaju Sukabumi." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10.1 (2024): 570-579.
- [29] Maulida, Hira, and Angga Pratama. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.2 (2023): 14915-14930.
- [30] Nashrulloh, Risda Asyrofi. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 2.6 (2023): 1253-1261.
- [31] Nur, Muhammad Resky Wahyuddin, Suhandra Makkasau, and Samsul Bachri. "Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 6.2 (2023): 1528-1535.
- [32] Rony, Zahara Tussoleha, and Rycha Kuwara Sari. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo." *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta* 2.1 (2024): 11-21.
- [33] Rorimpandey, Rico, Olivia S. Nelwan, and Rita N. Taroreh. "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10.1 (2022): 518-527.
- [34] Samahati, Kevin R. "Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8.1 (2020).
- [35] Tampubolon, Ester Paulina, and Ninin Non Ayu Salmah. "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 19.1 (2022): 154-163.